

名称	虐待防止推進会議	担当者	東 千恵子
開催日	偶数月 第2火曜日	アドバイザー	知多地域権利擁護支援センター 今井 友乃氏
【目的】 各事業所で設置した虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会の運営を支援すると共に、虐待防止に関する研修を企画実施する。また、虐待の芽を摘む“気づき”に繋がるようグループワークを通して事象に対しての分析力をつける。			
【対象者及び参加者】 虐待防止マネージャー（副事業所長又は主任）、理事長、企画総務課長、会議担当者、アドバイザー			
【年間計画】			
	虐待防止推進会議	虐待防止マネージャーの動き	
4月	・自己紹介と年間予定の確認 ・体制整備チェックリスト記入 ・全職員対象研修内容伝達		
5月		・全職員研修を事業所内で実施開始（～11月）	
6月	・体制整備チェックリストの結果で整備内容検討 ・全職員研修開始状況の確認 ・虐待防止（身体拘束適正化）委員会内容の確認 ・事例検討（1ケース）	・職員セルフチェックリストの実施と集計と分析 ・事故・苦情・虐待事案等の集計と分析 ・身体拘束適正化内容に関する集計と分析	
7月		＊虐待防止（身体拘束適正化）委員会を開催 ・セルフチェックリストの集計結果の分析報告 ・12月～5月の事故ヒヤリ・苦情・通報案件の報告 ・身体拘束適正化の検討	
8月	・委員会の報告（頂いたご意見等の共有）		
9月			
10月	・事例検討（2ケース）		
11月			
12月	・虐待防止（身体拘束適正化）委員会内容の確認 ・全職員研修実施のふりかえり ・事例検討（1ケース）	・職員セルフチェックリストの実施と集計と分析 ・事故・苦情・虐待事案・身体拘束等の集計と分析	
1月		＊虐待防止（身体拘束適正化）委員会を開催 ・全職員研修実施の報告 ・セルフチェックリストの集計結果の分析報告 ・6月～11月の事故ヒヤリ・苦情・通報案件の報告 ・身体拘束適正化の検討	
2月	・委員会の報告（頂いたご意見等の共有） ・来年度に向けて		

【実施状況】

・4月11日 ・6月13日 ・8月8日 ・10月10日 ・12月12日 ・2月13日

【今年度の特徴】

本会議を立ち上げて3年目となる今年度は、下記に重点を置いた運営を心掛けた。

① 虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会(以下委員会)の運営支援としての仕組みの定着

- ・会議内で委員会開催に向けて、虐待防止マネージャーが行う準備の確認を定例で行った。また、虐待防止責任者である管理職と連携が図れるよう、管理職会議(通称:運営会議)にて、会議での確認事項を伝達した。
- ・年2回委員会を開催した翌月の会議では、全事業所で報告をしあった。
- ・研修報告書を法人と共に担当者にもデータで送ってもらい、全職員研修の進捗管理を行った。進捗状況を表にして、会議で毎回確認することで研修報告書の提出まで意識づけを行った。通所事業所は職員が同じタイミングに揃いやすいため、全職員研修をしやすいものの、3交代勤務の入所施設や、勤務時間のばらつきと拠点が点在しているグループホームはかなり計画的かつ事業所内での進捗管理をしないと難しい。特に新型コロナウイルスやインフルエンザなどの感染症にご利用者職員共に罹患して、通常の支援体制ではなくなる事態が度々あった。また、グループホームは通所先で感染者がでると、罹患していなくても通所できないため、日中直接支援に切り替わり、予定していた研修ができなくなることがあった。そのため、感染症が流行しやすい冬は避け、来年度は研修を夏までに終わらせる計画にし、伸びても秋までとする。

② 事例検討について虐待の芽を摘む“気づき”に繋がるよう分析力をつけるねらいから、虐待防止マネージャーとしての役割をより行動レベルに繋げるねらいに移行

- ・6月は『自分の事業所で一番虐待が起こりやすい場面・起こりやすい理由・予防の具体的な行動・配慮事項』のワークシートを使い、自分の事業所を具体的にイメージすることをねらったグループワークを行った。
- ・10月は虐待予防としての介入に重きをおく事例にした。“職員への注意の仕方”である。事例として実際悩ましい2タイプの職員を対象として設定。その職員が自分の事業所にいたと仮定して、具体的にどのタイミングでどう声をかけるか、その時の配慮事項などワークシートを使ってグループワークした。
- ・12月は事業所内のコミュニケーションについて、“職員が愚痴を吐ける場や相手・配慮事項”をワークシートに書き出し共有した。

③ その他

- ・今年度は法人全体で虐待認定の有無にかかわらず7件の通報案件があった。通報がある度に法人としてはフローチャートに沿った動きをしている。2か月に1回行う本会議でも、改めて当該事業所の虐待防止マネージャーが資料を基に概要説明をした後、他事業所の虐待防止マネージャーから、当該事業所を責める雰囲気にならないよう全員が配慮しながらも質問や意見を出してケースを深めるやりとりをしている。それぞれのマネージャーが自分事として様々な視点でケースを掘り下げ、最後に今井氏からコメントを頂く。1ケース15分のやりとり。時間は短いがケースの本質に触れることをゴールとしている。

【会議としての今後】

- ・虐待防止推進会議は3年間で機能的に役割を果たす仕組みになってきたため、今後もPDCAサイクルを回して、ブラッシュアップを繰り返し運営していく。
- ・この3年間複数回通報案件があったが、現場に近ければ近い立場ほど、事象の捉えに葛藤をおぼえる。それは人間の心理として当たり前である。だからこそ虐待防止責任者と虐待防止マネージャーの認識

が重要である。また、俯瞰で見る立場として法人本部は通報された段階でフローチャートに則って粛々と遂行していくよう機能しないといけない。その一つに聴き取りがある。通報があればできるだけ速やかに法人本部がご利用者や当該職員と周辺職員に聴き取りを行うことに努める必要がある。その際、案件の内容と共に日頃感じていることも含め聴き取りを行い、コミュニケーションの場となるようにしたい。職員に対しては責めているのではなく、行為がなぜ起きたかを知るため、背景にあることを教えてもらいたいと思う。法人本部がそのような姿勢であると伝えるためにも、虐待防止責任者のみならず、事業所の中心的な役割を果たす虐待防止マネージャーが重要であり、虐待防止推進会議でそれらのことを共有していきたい。

【虐待防止に関する法人としての今後】

- ・虐待防止に関しては研修や虐待防止委員会など虐待予防の取り組みや、起きた時の対応の仕組みばかりに意識が向かいがちだが、私たち支援者が一番したい“〇〇さんにとってどのような支援がいいのか”をチームで考える事例検討や日々のふりかえりが虐待予防に繋がる重要な取り組みであること意識して取り組んでいきたい。
- ・当法人は設立時から障がい程度が重度の方に多くご利用頂いている。それは現在も同じである。今は法人規模に見合うだけのマンパワーの確保が非常に困難になっている。そのため、ご利用者の状態像の変化(高齢化や更なる重度化)に対して後手になることが多い。職場環境の改善と知識技術の向上や職員同士のコミュニケーションが虐待予防に重要だが、現状は更に難しくなっている。そのため通報案件のほとんどが入所施設やグループホームの事業所である。一人職場だったり夜勤があったり、昼夜分離できていない空間だったり、第三者の目が物理的に入りにくい。また、職員同士のコミュニケーションを取る時間は日中支援の事業所と比べるとはるかに限られている。加えて4年以上に及ぶコロナ対応で非常時体制を度々強いられ、職員の中にはそういった疲れも意欲の低下に繋がっているケースもある。新型コロナウイルス感染症が5類に移行しても対応は大きく変わっていない。人材の確保に対する工夫と共に、職場環境を整えて辞めない職場づくりが重点課題となる。しかし、その中でも今できる風通しを良くする取り組みとして、障がい関係の報酬改定で入所施設とグループホームに必須となった、地域推進連携会議の導入により、法人外の目を入れること。また、中期計画に掲げている通り、理事長・部長・グループ長の会議参加と共に、主に管理職が法人外の横のつながりを作り、他法人の良い取り組みを知る機会を大切にしていきたい。